



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 00

*Impegno in favore dell'inclusione,
della parità di genere*

Data 10.04.24

Emak, in coerenza con i valori del Gruppo, costruisce insieme alle proprie persone una cultura inclusiva che accoglie ed incoraggia ogni unicità, creando così un luogo in cui le persone si sentano sicure e rispettate, e a cui sentano di appartenere.

Da anni sviluppa iniziative e programmi che rendono la cultura aziendale sempre più inclusiva, nella piena consapevolezza della centralità delle persone. Una strategia che si basa sulla convinzione che la diversità è ricchezza, la quale nasce dall'incontro tra prospettive e competenze diverse, capaci di generare un valore unico per l'azienda e le sue persone.

Emak, con le proprie azioni, intende creare processi virtuosi nel fare impresa, salvaguardando i valori sociali e sostenendo la crescita umana e professionale di ogni individuo.

Consapevoli del ruolo di **Emak** all'interno del contesto sociale ed economico (locale e globale), pensiamo infatti che farci portatori di una cultura d'impresa responsabile contribuisca alla creazione di valore a beneficio di tutte le parti interessate.

I principi su cui si fonda l'impegno di **Emak** sui temi della Responsabilità Sociale, con particolare riferimento alla parità di genere, sono:

- la valorizzazione del capitale umano: **Emak** considera i propri dipendenti come una risorsa strategica, garantisce il rispetto dei loro diritti, favorisce il loro benessere e ne promuove lo sviluppo professionale e personale;
- la trasparenza nei rapporti a tutti i livelli aziendali: **Emak** favorisce un dialogo aperto con gli interlocutori, prestando attenzione alle loro aspettative e comunicando in modo chiaro le scelte, gli impegni e la performance conseguita dall'Azienda;
- la coerenza fra valori, strategie e comportamenti: **Emak** si impegna affinché la politica di Parità di Genere sia compresa e attuata da tutto il personale e provvede a riesaminarla periodicamente nell'ottica del miglioramento continuo e sulla base dell'evoluzione del Sistema.

Emak riconosce che un'impresa che adotta un approccio più inclusivo a tutti i livelli è in grado di creare un valore più elevato, attraverso un maggiore coinvolgimento delle persone, un'accresciuta capacità di innovazione e un aumento dell'attrattività dei talenti.

Emak è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno empowerment femminile. Le donne offrono risorse irrinunciabili in chiave di sostenibilità per il nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società.

Emak ha deciso di adottare una strategia orientata alla riduzione del gender gap in azienda: opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità.

A tale scopo, Emak garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una persona all'interno dell'organizzazione – selezione, on-boarding, percorsi di sviluppo e di carriera, anche retributiva – siano improntate ai principi delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Per tutti questi motivi, Emak ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente la direzione intrapresa e gli obiettivi realizzati. In tale contesto Emak, ha ottenuto nell'aprile 2024, la certificazione della start up universitaria IDEM per la parità di genere. Il raggiungimento della certificazione Gender Equality con IDEM rappresenta per Emak un ulteriore passo verso l'obiettivo di ridurre il Gender Gap aziendale, ma anche l'occasione per farsi ambasciatrice di un importante cambiamento di cui il mercato del lavoro italiano necessita, in particolar modo nel settore manifatturiero, da sempre caratterizzato da una prevalenza di forza lavoro maschile.

Il modello gestionale adottato e finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su tutte le dimensioni rilevanti, ed in particolare:

- Cultura e Strategia;



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 00

*Impegno in favore dell'inclusione,
della parità di genere*

Data 10.04.24

- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Emak è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra organizzazione, la Direzione ha enunciato la presente politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un contesto aziendale equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i generi, incluso l'accesso alle posizioni di leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, Emak si impegna a:

- Continuare a garantire flessibilità per le persone con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Rafforzare la governance ed il monitoraggio della diversità e della parità di genere in azienda;
- Continuare a supportare la genitorialità, prevedendo strumenti, oltre il CCNL di riferimento, dedicati alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere all'interno dell'organizzazione, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione, e attraverso l'esempio di chi ricopre posizioni manageriali;
- Promuovere un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni non inclusive.

Infine, Emak, diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di marketing e comunicazione, Emak, presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Al fine di perseguire gli obiettivi del sistema di gestione per la parità di genere espressi nella Politica, la Direzione ha delegato al Comitato Guida la responsabilità di emettere il Piano Strategico che delinei le azioni identificate e pianificate per il perseguimento degli obiettivi stessi e di monitorare il grado di raggiungimento di tali obiettivi attraverso il monitoraggio di KPI specifici.

Lo strumento di verifica e monitoraggio della Politica per la Parità di genere, del Piano Strategico e dei KPI è la Revisione periodica. Al termine della Revisione periodica la Politica può essere confermata nella revisione attuale o riesaminata a seconda dell'analisi dell'andamento del Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere è comunicata a tutte le parti interessate tramite la pubblicazione sul sito aziendale, sulla intranet e sui social aziendali così come previsto nella matrice delle comunicazioni del sistema di gestione.

Bagnolo in Piano, 10/04/2024

Firme Comitato Guida

Luigi Bartoli

Guido Ghinazzi

Genziana Gaibazzi

Giulia Ferretti